

CÁMARA DE REPRESENTANTES
XLVIIa. Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1965 de 2013

S/C — Comisión de Legislación del Trabajo

DIRECTORIO DE EMPRESA CHRISTOPHERSEN S.A.

AGRUPACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA UTE (AUTE)

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 3 de diciembre de 2013

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Raúl Olivera, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Luis Puig y Carmelo Vidalín.

Delegado de Sector: Señor Representante Pablo Iturralde Viñas.

Invitados: Por Empresa Christophersen S.A., señora Verónica Fernández y señores Guillermo Jacob y Marcos Zinnato.

Por AUTE: señores Humberto Alemán, Presidente; Diego León, Secretario General, y Gabriel Portillo, integrante de la Mesa Directiva.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Olivera).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo recibe con mucho gusto a la delegación de la empresa Christophersen S.A., integrada por la señora Verónica Fernández y por los señores Guillermo Jacob y Marcos Zinnato.

Ustedes cuentan con la versión taquigráfica que contiene las denuncias realizadas por la intergremial marítima y, como es de orden, se les ha invitado a concurrir para dar su versión al respecto.

SEÑOR JACOB.- Soy Presidente de la empresa Christophersen S.A.

Tengo sesenta y seis años y cuarenta de experiencia en la actividad naviera, donde he negociado numerosos convenios colectivos. Además, he pasado unos cuantos años de mi vida embarcado, por lo que podría decir que conozco la actividad desde los dos lados.

Concurrimos hoy aquí para dar nuestra visión acerca de la problemática que se ha planteado a los señores Diputados, con el ánimo de poner un poco de luz sobre algunos puntos que creo que podían llevar a algún tipo de confusión y con la mejor voluntad de responder a las preguntas que consideren necesarias.

En primer lugar, quisiera decir que la empresa, contrariamente a lo que parece mencionarse en la exposición de las organizaciones sindicales, no tiene nada que ver con Buquebús ni con Fripur y no conozco a este señor Del Gaudio que menciona repetidamente. Tampoco sé si el señor Director de la Escuela Nacional Naval tiene una empresa de personal para guardias o lo que fuere y estamos lejos de vincularnos con esas cosas.

En la manifestación de las entidades sindicales se mencionó que en Christophersen S.A. el 70% de las tripulaciones está por fuera del sindicato. Efectivamente, según nuestros registros, las empresas Buquebús, Kios, Don Miguel y Ferrylíneas no tienen personal embarcado perteneciente a las organizaciones sindicales.

Sin embargo, Christophersen S.A. sí tiene personal perteneciente al sindicato y es el principal empleador de la intergremial. En este momento, tiene aproximadamente sesenta personas en relación de dependencia y se constituye con eso en el principal empleador de la intergremial marítima. Creo que ese sería el argumento primario para marcar una diferencia clarísima con el resto.

Por otra parte, no considero correcto que la empresa tenga la misma consideración que algunas de las otras que se mencionaron cuando, claramente, las otras empresas no tienen personal de la intergremial en relación de dependencia. Nosotros tenemos aproximadamente sesenta personas efectivas en tres empresas que son: Tramaco S.A., Magrau S.A. y Newland S.A., más doce personas efectivas en Limday S.A., que es la empresa que hace el transporte de celulosa en Botnia, y pagamos por salarios aproximadamente US$ 350.000 mensuales. El promedio por tripulante -hablo de costo-empresa- es de US$ 5.250, más de $ 100.000 por tripulante. De ese costo-empresa, el tripulante recibe efectivamente en el bolsillo, un promedio de US$ 2.800, es decir, unos $ 56.000.

Esta es una breve introducción sobre la situación que estamos viviendo, que marca una diferencia con lo mencionado en la exposición sindical.

También quisiera referirme a lo sucedido durante los últimos dos años.

La empresa manejó un buque petrolero en el negocio de "bunkers", al que se ha dedicado en los últimos cuarenta años. El buque utilizado se llama Rigel T, y desde su adquisición, estuvo tripulado íntegramente por personal sindicalizado.

Por una cantidad de razones -no atribuibles al sindicato sino a la falta de producto por parte de Ancap-, comenzó a disminuir la actividad de este buque.

Simultáneamente, se incorporó a la bandera uruguaya otro buque: el "OW Baltic", que comenzó a competir con nosotros y no tenía personal sindicalizado.

Lo cierto es que nos enfrentamos a una competencia despareja, no por lo que señala la declaración sindical de que el personal del otro buque ganara menos dinero o fuera militar -realmente no sé de dónde salió su personal-, sino porque en nuestro buque teníamos una dotación de veintiocho personas, exigida fundamentalmente por el sindicato, y el "OW Baltic" tenía solo diez.

Como ustedes se pueden imaginar, la competencia en esta situación es tremenda. Vamos a hacer una cuenta muy rápida para demostrarlo. Si un buque de este tipo tiene un costo diario de US$ 14.000 y entrega mil toneladas por día, el costo por tonelada es de US$ 14. Si entrega mil toneladas por día, entrega treinta mil por mes. El problema fue que en algunos meses de 2011 y de 2012 entregamos tres mil toneladas por mes, por lo que el costo pasó de US$ 14 a US$ 140, para un producto que vale US$ 600. Es decir que las pérdidas fueron cuantiosas. De hecho, están registradas en los balances de la empresa, y les voy a dejar una copia legalizada. Allí queda claramente demostrado que en los ejercicios 2011 y 2012 la empresa perdió US$ 1:000.000 en cada uno de ellos. Esto llevó a que la empresa casi quebrara. No quebró porque los accionistas aportamos el capital. Uno de ellos es Petrobras por lo que, además del balance que les voy a entregar, podrán verificar fácilmente -dado que es una empresa que cotiza en Bolsa-, que los números de pérdida que estamos mencionando, son reales.

En ese momento, no tuvimos ningún tipo de cooperación, llamado o ayuda por parte del PIT-CNT o de la intergremial. Simplemente, nos dejaron competir y nos dejaron morir a manos de la competencia, que no utilizaba tripulación sindicalizada. Esta fue la realidad.

Terminamos amarrando el barco. Por supuesto, despedimos a toda la gente y pagamos las indemnizaciones, hasta el último centavo; pagamos US$ 600.000 por ese concepto. Pero, ¿saben qué pasó? Tuvimos mala suerte, ya que la gente se empezó a enfermar: uno comenzó con dolor de cintura, otro, con dolor de rodilla, otro, con dolor de tobillo. En esa situación no los podíamos despedir. ¿Por qué? Porque están protegidos. Cumplimos con todos los mecanismos que establece la ley, pero esa gente no se podía despedir.

Finalmente, como esto no era un despido individual -por llamarlo de alguna manera- sino que el barco se paraba y era el cierre de una unidad productiva, se decidió despedir a toda la gente. Asumimos todos los juicios, tema al que me voy a referir a continuación.

Nos generó cierta sorpresa el hecho de que las organizaciones sindicales están disconformes con la decisión de embarcar, en alguna unidad, gente que no está sindicalizada. La explicación es bastante simple: tenemos serios problemas con los buques tripulados por gente de la intergremial. Tenemos problemas muy graves y reclamos que no he visto en toda mi vida. Nunca vi las cosas que estamos viendo acá.

Nosotros tenemos solo en Tramaco S.A. por el tema de Rigel T cinco juicios por US$ 1:000.000, $ 18:000.000. Los juicios son prácticamente fotocopia uno del otro.

Esta gente dice que en el trabajo a bordo no tienen un horario de ocho horas, como está pactado en los convenios colectivos, sino que están a la orden las veinticuatro horas. Por lo tanto, el sueldo que les correspondería cobrar, no serían US$ 2.800 sino tres veces más. Como supuestamente los pueden llamar en cualquier momento, tienen que cobrar por veinticuatro horas.

Leyendo alguna de las demandas, hay señores que dicen que trabajan veinticuatro horas. Trabajan veinticuatro horas; no comen, no duermen, no van al baño. Lo dramático de esto es que hay juicios que hemos perdido. Hay señores Jueces de la República que consideran que el reclamo es válido.

Estoy al frente de una empresa donde tengo que afrontar seis juicios que, en caso de perderlos, se van a presentar otros treinta, porque si estos tenían razón por qué no van a tener razón los otros. Pero ¿cómo está estructurado el juicio? Un señor que trabajó tres años, que cobró su sueldo, sus vacaciones, sus horas extra nunca dijo nada, pero al final del tercer año reclama que le estamos pagando un tercio de lo que le corresponde porque siempre está a la orden y, entonces, le corresponde cobrar ocho horas de trabajo más dieciséis horas extra por día. Esa es la sustancia del reclamo.

Quiero aclarar que la gente que está reclamando es allegada a la dirección sindical, muchos de ellos son representantes del sindicato. Entonces, cuál es la imagen que estamos dando al resto de la gente. Parece que es el hecho de encontrar la manera de perjudicar a la empresa.

Nosotros tuvimos un conflicto con un barco, el "Bluefin", que fue detenido en la refinería de Ancap y la discusión por la cual se lo detuvo -con problemas serios con Ancap, que necesitaba que se despejara ese muelle por temas obvios de abastecimiento- fue el uniforme del cocinero.

En aquel momento, una persona de la intergremial fue citada por Prefectura para tratar de mediar en el tema y se expresó diciendo algo que me quedó grabado, señaló: "Yo, cuanto más daño le haga a la empresa, mejor". Y a la luz de los acontecimientos, creo que eso es lo que está pasando. Hay gente que, realmente, lejos de defender un interés legítimo, de buscar lo mejor para sus afiliados, para sus trabajadores, como corresponde a cualquier dirigente sindical, está buscando ver cómo puede perjudicar a la empresa, cómo puede hacer un juicio, cómo puede inventar algo. Por supuesto que la actividad naviera es una actividad desconocida para el normal de la gente. Entonces, a lo mejor, se le puede sorprender en su buena fe a un Juez y que nos falle en contra, con los resultados que ya hemos tenido. Esos son los problemas más graves, pero tenemos otros problemas como, por ejemplo, la selección del personal.

Desde que la actividad naviera existe, que es tan antigua como la civilización humana sobre la tierra, el capitán fue el representante del armador. En este caso, nosotros no lo podemos elegir. Cuando pedimos al centro de capitanes que queremos embarcar a una persona, las personas que están en lista son los dirigentes del sindicato y los tenemos que tomar. Es decir que la persona que me va a controlar la situación de trabajo a bordo, es un representante sindical, no es un representante mío, es un representante de ellos. También nos ha pasado de querer embarcar gente que luego ha sido sancionada por atreverse a ofrecer sus servicios en la empresa de forma directa. Esto es lo que está pasando con la intergremial.

Por otro lado, crece este 70% de empresas que no usan esta estructura sindical. Yo, obviamente, siento que estoy fracasando en forma rotunda con el manejo de esta situación; tengo cantidad de juicios multimillonarios que no sé cómo pagar en el caso de que los perdiéramos todos. De pronto, aparece un señor que me dice: "Yo le contrato el

personal; tercerícelo. Yo le doy gente que está habilitada para embarcar, que tiene los títulos profesionales al día, que tiene sus exámenes médicos, que son naturales uruguayos, con toda su documentación en regla". Le pregunto: "¿qué pasa si tengo un juicio?" A lo que me contesta: "No; ese es problema nuestro". Entonces, me aparece esta opción y con todo respeto les pregunto: ¿ustedes qué harían? Sigo con esto o tomo el camino de aceptar a este señor, que me viene a ofrecer un trabajo, con una empresa de manejo de personal, con sus papeles y seguros en orden. La verdad es que la disyuntiva es tremenda. El problema es cómo hago para mantener lo que tengo, con una demanda detrás de la otra, con un problema detrás del otro.

Hace dos meses tuvimos que traer un remolcador de Palmira a dique seco en el astillero de Tsakos, y la tripulación se negó a traerlo; dijo que estaba contratada para mover celulosa. Me refiero a la tripulación de un remolcador, que se supone que puede empujar lo que fuere. Cuando les dijimos que tenían que ir a Montevideo, nos dijeron que no, porque ellos estaban contratados para mover celulosa. Tenemos este tipo de problemas: uno detrás del otro. Ese es el panorama global que estamos viviendo, que es altamente preocupante porque la situación no es sostenible.

Quiero dejar claro que todos los barcos están con sus convenios colectivos firmados. El 10 de agosto de 2012, firmamos el convenio colectivo respecto a uno de los buques más modernos de la flota uruguaya, el "Bluefin", que es un petrolero de 20.000 toneladas. Allí se estableció específicamente que no puede ser motivo de conflicto el aumento de salario ni la integración de la dotación. Se acordó que íbamos a tener diecisiete tripulantes y -quiero que esto quede claro- la empresa aceptó pagar 40% encima del laudo. Cinco días después teníamos veinte personas a bordo. Es decir que antes de que el barco saliera en el primer viaje ya teníamos conflicto. Ese es el buque en el que tuvimos el conflicto por la ropa del cocinero.

Simplemente quería hacer una especie de racconto sobre esta situación, que vemos con mucha preocupación; por supuesto que quedamos a disposición de los señores Diputados para lo que quieran preguntar, aclarar o profundizar.

SEÑOR ABDALA.- Me sumo a la bienvenida de la delegación que nos visita, representantes de Christophersen, empresa que conozco. A esta altura, quienes por alguna razón han estado más o menos cerca, directa o indirectamente, de la actividad marítima y portuaria, saben de su existencia. Sin duda se trata de una empresa seria, con una larguísima tradición de cumplimiento de los servicios a su cargo y del desarrollo de la actividad profesional y comercial con reconocida corrección -diría yo-, por usar un término que creo que lo dice todo.

Entiendo que los planteos que formuló oportunamente la Intergremial en la sesión de 2 de octubre de esta Comisión, tal vez tengan la dificultad de que implican una serie de afirmaciones generales -porque aquí se habla de discriminación antisindical y de prácticas deshonestas vinculadas con sustitución de mano de obra nacional, entre otras afirmaciones y, por esa vía, de la eventualidad de la violación de los convenios colectivos- relacionadas no con una empresa, sino con varias. Obviamente, cada cual tiene su impronta, su propia realidad y situación.

Me consta que es real lo que aquí se ha dicho en cuanto a las dificultades que representa el negocio del bunker, tanto para Christophersen como para quienes actúan en la tarea de distribución del combustible para los buques. Yo fui Director de Ancap hace algunos años, pero este es un tema histórico que han vivido todos los Gobiernos y ha traspasado las distintas Administraciones. Precisamente es un hecho -por razones que no vamos a discutir ahora- la ausencia o la falta del producto cuando se trata de este tipo de combustible, porque las prioridades de la empresa, en el acierto o en el error -reitero que

no se trata de juzgarlo ahora-, pasan por otros lados -por el abastecimiento del mercado interno, por cumplir con los compromisos internacionales de exportación-, y en los hechos acontece lo que aquí se decía: el bunker va quedando para atrás. Obviamente eso genera dificultades para quien está en el negocio porque no puede cumplir con sus propias obligaciones y porque, naturalmente, se discontinúa el flujo o el funcionamiento regular de una actividad que, como cualquier otra, requiere estabilidad para desarrollarse en condiciones normales.

Voy a hacer algunas preguntas pero quisiera dejar constancia de que francamente hemos escuchado un planteo que a mí me satisface: me resulta sensato, aclaratorio. Con relación a la contratación de personal militar, que fue una de las denuncias centrales que formuló la Intergremial, debo concluir que eso no le es imputable a Christophersen, por lo menos en forma directa. Cuando cambiamos de modelo -lo cual es totalmente legítimo, sobre todo cuando las circunstancias productivas o comerciales lo determinan- y pasamos de una situación de gestión directa, en la que obviamente es responsable quien la cumple, a una gestión prestada o realizada a través de un tercero, ahí ya estamos en otro estatuto. Es claro que la ley de tercerizaciones juega su parte. Si esa empresa tercerizada después no cumple con las normas laborales, de acuerdo con la legislación vigente, todos sabemos que puede ser responsable de ese incumplimiento tanto la empresa tercerizada como quien la contrató. Pero en tal caso, quien toma las decisiones de contratar personal y todo lo que atañe al cumplimiento del servicio es quien ha sido contratado a esos efectos. Parecería claro -eso es lo que yo deduje- que Christophersen no contrató directamente personal militar y no incurrió en ningún tipo de ilegalidad; desde ese punto de vista, no habría existido violación de convenio colectivo alguno.

Quisiera hacer dos preguntas, una de ellas es sobre el tema de los juicios -me queda claro que por su envergadura estamos hablando de un problema severo, importante-: alcancé a entender que los primeros juicios se habían perdido en primera instancia, porque se habló del Juez. Me gustaría saber en qué etapa se encuentran estos juicios. Creo que eso nos debe preocupar, porque lo que nosotros hacemos frecuentemente en esta Comisión -en eso todos coincidimos- es velar por el mantenimiento de la fuente de trabajo. Entonces, más allá de quién tenga más o menos razón -eso lo determinará la Justicia-, está claro que para esta empresa, o para cualquier otra, el hecho de tener que hacer frente a costos inesperados o imprevistos desde el punto de vista de las condenas de la Justicia, puede generar consecuencias en lo que respecta al mantenimiento de las fuentes de empleo. Por lo tanto, quisiera preguntar en qué etapa están esos juicios; me consta que solo en algunos casos ya ha recaído sentencia en primera instancia, pero me gustaría saber si esos juicios que se perdieron en primera instancia eventualmente están en etapa de apelación o si ya hay sentencia ejecutoriada que resuelva definitivamente la situación.

La última pregunta que me parece importante es la siguiente. Hay un actor central en todo esto, que solo ha sido mencionado en forma tangencial -tanto por la delegación sindical como por la empresarial-, que es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Como estos son procesos largos, que por lo visto llevan tiempo, quisiera saber qué papel le cupo al Ministerio; si se ha generado alguna instancia en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por parte de los trabajadores o de la empresa; qué decisiones tomó la Cartera o cuál fue su papel, si lo tuvo; y en qué medida intervino en esta situación para intentar superar esta realidad. Reitero: creo que estamos en el plano de una actividad de enorme importancia para el país desde el punto de vista de los servicios, económico y del desarrollo logístico, que sabemos que es una de las claves fundamentales para el desarrollo del Uruguay. Los números que presentó el Poder Ejecutivo en la última Rendición de Cuentas demuestran con claridad que la balanza de

pagos fundamentalmente se hace superavitaria a partir del turismo, de los servicios y de la logística, y en esa perspectiva para nosotros, legisladores, es importante preocuparnos sobre la suerte de esta actividad.

Esas son las preguntas concretas que quería formular; la del personal militar creo que ya fue contestada, pero si se entendiera del caso hacer alguna aclaración adicional, sería bienvenida. Entonces, me interesa saber el estado de los juicios y el papel que le cupo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo menos por ahora.

Muchas gracias.

SEÑOR JACOB.- Con respecto a los juicios, la empresa perdió un juicio muy importante con una persona -precisamente, un representante sindical, que también vino a la Comisión-, el señor Kerbes, por US$ 400.000, que ganamos en primera instancia, pero la cámara revirtió el fallo en primera instancia y condenó a la empresa a pagar. Este juicio se perdió y se pagó. Este señor reclamó porque trabajaba veinticuatro horas por día, pero si fuera así esta Comisión nos tendría que sancionar por explotación u otra figura. Pensar que en el 2013 alguna empresa puede tener a alguien trabajando veinticuatro horas linda lo grotesco, pero no parecería tanto, porque perdimos el juicio.

Ahora estamos enfrentados a un juicio planteado por el señor Trencone, que casualmente es el yerno de este señor Kerbes, y a otro juicio presentado por el señor Marichal, por $ 4:000.000 -US$ 200.000-, donde el testigo principal es el señor Kerbes y, curiosamente, es el mismo abogado en los tres casos.

Este es el escenario. Además, tenemos un juicio con el señor Esteves -también delegado sindical- por $ 2:800.000 y con el señor Barrientos -también delegado sindical- por $ 5:000.000.

Para que la empresa pueda trabajar en los buques petroleros, en cualquier país del mundo, tiene que pasar innumerables controles. Lo primero que controla cualquier petrolera que venga a bordo, es el libro de las horas de descanso del personal; si se constata un exceso de horario de trabajo y que el personal no haya tenido las horas de descanso correspondientes -conforme al Convenio Internacional STCW- la empresa será automáticamente sancionada e, inclusive, no podrá operar en la terminal. Entonces, estamos enfrentando juicios que van contra la lógica más básica.

El juicio del señor Marichal lo perdimos en primera instancia, pero estamos apelando y, el de Trencone, lo perdimos parcialmente en primera instancia y estamos apelando.

Por otra parte, fuimos convocados por la Dirección Nacional de Trabajo; yo estuve con el Director Romero, a quien le comuniqué exactamente mis preocupaciones. Diría que se mostró muy sorprendido por estas cosas y también por la cantidad de personal sindicalizado en la empresa, en el sentido positivo. Le hice llegar por escrito al Director Romero una nota de la empresa con un listado de todos nuestros problemas, de los juicios y de sus actores, para que tuviera un panorama claro de la situación. Sin embargo, no hemos tenido ninguna novedad.

Asimismo, me parece muy sospechoso que la delegación del Pit-Cnt en la Comisión no haga referencia a que la gente considera que se le está liquidando mal, que se le está pagando un tercio de lo que corresponde, cuando sería obvio que debería ser el primer reclamo. Curiosamente no se hace ni una mención, porque para nosotros es claro que la estrategia es ir por la vía judicial, denunciar en el Parlamento la defensa de los puestos de trabajo y plantear un juicio civil.

Esta es nuestra lectura, pero quizás sea errónea y exista otra motivación.

SEÑOR PUIG.- En primer lugar, no vamos a hacer ninguna referencia a los dictámenes de la Justicia ni a la competencia o incompetencia de los Jueces para fallar; creo que a la Comisión no le corresponde analizar los fallos judiciales ni si los Jueces han actuado correctamente.

En segundo término, las afirmaciones del Presidente del grupo Christophersen confirman aspectos que planteó la delegación sindical relacionados, por ejemplo, con el despido de la tripulación del Rigel T, delegación sindicalizada. Las manifestaciones sobre la sindicalización y el personal sindicalizado -derecho absolutamente democrático y constitucional- y los consiguientes costos para la empresa, expresan claramente la visión negativa de la empresa sobre esto, más allá de que se haya negado a texto expreso. Por lo tanto, creo que estas manifestaciones condicen con el planteamiento que se ha hecho, que es genérico, de que se desestimula la afiliación sindical o, directamente, se la discrimina.

Afirmaciones tales como que quienes han planteado juicios a la empresa son sindicalistas y, a la vez, parientes, no me parece que aporten demasiado. Es muy claro que en este caso existe un conflicto de intereses, que algunos llamamos lucha de clases, por más que algunos piensen que está perimida. Me parece muy claro que la empresa reafirmó que, en realidad, preferiría que no existieran los sindicatos y que los trabajadores no estuvieran sindicalizados, y eso le saldría más barato a la empresa.

Por lo tanto, a partir de la exposición del Presidente del grupo Christophersen personalmente confirmo las denuncias que hicieron en la Comisión los trabajadores y, a mi entender, están plenamente justificadas.

SEÑOR VIDALÍN.- Vamos a solicitar que la versión taquigráfica de esta entrevista con el grupo Christophersen pase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como en su momento lo hicimos con la versión taquigráfica de la entrevista con el gremio.

SEÑOR JACOB.- Simplemente quiero aclarar al señor Diputado Puig que se despidió a la tripulación del Rigel T, porque el buque quedó fuera de servicio; terminó su actividad y desde entonces está parado. La gente se despidió porque no había otra solución. Es decir, quizás no fui lo suficientemente claro: no se reemplazó personal sindicalizado por no sindicalizado, sino que simplemente se despidió a la tripulación y, de hecho, algunos fueron retomados en otros buques de la empresa.

Por lo tanto, está lejos de ser un tema de discriminación sindical. De hecho, como dije, seguimos siendo el principal empleador de la Intergremial; entonces, parecería que la empresa está bastante lejos de tener una actitud de persecución sindical. Por el contrario, yo me siento perseguido por este tipo de cosas que están pasando; es un poquito al revés.

SEÑOR PUIG.- En cuanto a la represión antisindical de la empresa, en lo personal, me queda muy claro el panorama.

SEÑOR ABDALA.- Por la naturaleza del tema y por el tipo de la actividad que está en el substrato de esta discusión, sería importante que la versión taquigráfica de esta sesión se enviara, obviamente, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como propuso el señor Diputado Vidalín, pero también a los Directorios de Ancap y de la ANP.

SEÑOR VIDALÍN.- Generalmente, coincido con las apreciaciones del colega, amigo, señor Diputado Puig, pero hoy discrepo con él. Personalmente, considero que las explicaciones brindadas por la delegación que nos visita han sido satisfactorias.

SEÑOR PUIG.- Quiero solicitar que la versión taquigráfica sea enviada además al Pit-Cnt y al Suntma.

SEÑOR PRESIDENTE.- Así se procederá.

Como la semana próxima el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social concurrirá a esta Comisión -no vino hoy porque está en el exterior-, se incorporará a la agenda este tema para tener la visión del Ministerio.

La Comisión enviará la versión taquigráfica de esta sesión a la delegación que nos visita, aunque ni siquiera es necesario porque es pública, la encontrarán ingresando a la página del Parlamento.

SEÑOR JACOB.- Antes de retirarnos, quiero precisar un par de cosas que expresó la Intergremial.

En primer lugar, la empresa no tiene absolutamente nada que ver con un buque Maite. Lo aclaro porque se mencionó que a través de este buque se había reemplazado al personal. La empresa es totalmente ajena a ese buque.

En segundo término, la empresa no tiene ningún tipo de vinculación con el movimiento de cruceros en el Puerto de Montevideo. Creo que la empresa agencia el 2% o el 3% de los buques de pasajeros en el Puerto de Montevideo. No entiendo por qué se mencionó eso.

Agradecemos mucho la posibilidad que nos han dado de expresar nuestra visión en este ámbito. Por supuesto, quedamos a vuestra disposición para cualquier información o aclaración que fuera menester.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión agradece la presencia de la delegación de la empresa Christophersen.

(Se retira de Sala la delegación de la empresa Christophersen S.A.)

(Ingresa a Sala una delegación de AUTE)

—— La Comisión da la bienvenida a la delegación de AUTE integrada por los señores Humberto Alemán, Presidente, Diego León, Secretario General, y Gabriel Portillo, de la Mesa Directiva.

Hace un tiempo esta Comisión recibió a una delegación de la Asociación de Profesionales y Mandos Medios de UTE, quienes plantearon una serie de reclamos, que figuran en la versión taquigráfica de esa sesión. Nosotros decidimos citar también a la Dirección de UTE, pero no ha podido concurrir debido a que debía cumplir otras tareas. Para nosotros es fundamental conocer la opinión de todos.

SEÑOR LEÓN.- Soy Secretario de la Agrupación y Jefe del Centro de Atención en UTE.

Voy a comenzar confirmando lo que se dijo en la reunión pasada. Es cierto que somos la organización más representativa, tanto por la cantidad de afiliados -cinco mil-, como por nuestra antigüedad -AUTE se fundó en el año 1959- y por nuestra historia de actuación. Esta historia tiene como pilar a José Gervasio Artigas, con su conocida frase "Que los más infelices sean los más privilegiados".

En la versión taquigráfica que nos enviaron leímos que se planteaba una duda con respecto a si AUTE representa a todos los trabajadores de UTE. En ese sentido, queremos dar algunos ejemplos que demuestran que se contempla a todos los trabajadores, independientemente de su profesión, cargo o categoría retributiva. A instancias nuestras, en los últimos años todos los trabajadores de UTE que ocupan mandos medios o son profesionales cobran horas extras en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. Además, existía una diferencia histórica por la cual los

mandos medios y los profesionales no cobraban cuando conducían los vehículos pertenecientes a UTE, pero a partir de esta nueva reestructura, y luego de una solicitud nuestra, todos los trabajadores de UTE cobrarán compensación por manejo. También por un pedido que nosotros realizamos se ha logrado una equiparación horaria para todos los trabajadores, ya que antes existía una diferencia de cuarenta y cinco minutos en el horario de trabajo. Para solucionar problemas ocasionados por la implantación de esta reestructura en la que estamos inmersos contemplamos la creación de cargos nuevos llamados de especialista, que buscan solucionar una dificultad que existía.

Asimismo, quiero aclarar que el Congreso Nacional de Delegados, máximo órgano de Dirección de AUTE, funciona de manera representativa, ya que tiene un delegado cada ochenta trabajadores -sin importar si están afiliados- y recientemente se realizaron elecciones. Quiero que presten atención a lo siguiente: en él participan ingenieros, médicos, contadores, psicólogos, odontólogos, escribanos, sociólogos y también operarios, técnicos y mandos medios. No existe distinción social en la integración de nuestro máximo órgano de Dirección.

Habitualmente, cuando voy a las asambleas de sector no lo hago, pero hoy, al comienzo, me presenté como Jefe de una Unidad de UTE. Estoy remplazando al Secretario anterior, una compañera escribana, candidata a los máximos puestos de Dirección.

SEÑOR ALEMÁN.- Soy Presidente de AUTE y, como lo hacía el señor León, lo primero que quiero recalcar es el concepto de que nosotros, como sindicato, representamos a todos los trabajadores.

Yo soy Jefe de Mantenimiento de Base de Datos. ¿Por qué hacemos énfasis en nuestros puestos? Porque el señor León es Secretario y yo Presidente. Los dos somos mandos medios, Grado 8, categoría retributiva 18. Es decir que estamos aquí como mandos medios de UTE. Además, varios ingenieros han sido Presidentes de AUTE.

En esta etapa en que nos encontramos, en la discusión de la reestructura, cuando hablamos de gestión de una empresa, tanto privada como pública, lo que tenemos que establecer son los conocimientos requeridos para cubrir los cargos, sin generar diferencias en las tareas. La discusión del sindicato fue en esa dirección.

Como decía mi compañero, se generó una especie de grupo ocupacional, que se llama "especialistas", en el cual se trató de dar un reconocimiento económico a esa tarea, que era más que nada de especialización, no de jerarquía. Hoy, para poder tener un sueldo determinado en UTE hay que tener un cargo de mando. Por la especialización que se tiene en UTE y por los avances tecnológicos que se han desarrollado hay cargos que en otro momento no existían y que eran más que nada de desarrollo de la parte de conocimiento. Hoy tuvimos una discusión por la reestructura, con una metodología de valoración que se basa en tareas de pensamiento y de actuación. Entendemos que hay tareas en las que hay que pensar y realizar.

Como recalcaba el señor León, hubo varios reconocimientos que a nosotros, como sindicato, nos parecía que teníamos que discutir. Además, se plantea ir mejorando económicamente a los grados inferiores. Sin embargo, como sindicato consideramos que ese adelanto tenía que ser para todos los cargos. Así fue que se mejoró la remuneración de Jefes de Departamento o Subgerentes.

Además, para esta instancia de reestructura AUTE convocó a todos los trabajadores sin distinción. Se mantuvieron reuniones con los distintos sectores del interior y de Montevideo, así como con todos los Gerentes de Área, Gerentes de Sector, Subgerentes y Jefes de Departamento, muchos de ellos afiliados al sindicato.

En la versión taquigráfica leímos que se había generado otro sindicato como resultado de la no atención de AUTE. Como ocurrió en la ocasión anterior, creo que tampoco nos corresponde a nosotros hablar de quien no está presente.

Como sindicato representativo de la gran mayoría de los trabajadores, entendemos que UTE es una empresa pública importantísima para el país. Nuestro sindicato, que es una herramienta para defender a los trabajadores, tiene elecciones cada dos años. Hemos hecho talleres que duraron alrededor de seis meses. Para ello, se fue convocando a todos los trabajadores en representación de Montevideo, del interior y de los grupos ocupacionales, profesionales o no.

Quizás no venga al caso, pero cuando decimos que el señor León es Jefe de Telecomunicaciones y yo Jefe de Mantenimiento de Datos estamos diciendo también que la Mesa Directiva hoy está integrada por un ingeniero tecnológico, que es Jefe Técnico. Con esto quiero decir que hay pluralidad de pensamientos, de ideas y de cargos, y esto no está de acuerdo con lo que leemos en la versión taquigráfica. Es cierto que cada uno puede tener su punto de vista y plantear sus discrepancias, pero en lo personal siempre enfocamos a la unidad, a pesar de que podemos tener distintas visiones sobre algún tema. De todos modos, lo que más nos une es el horizonte final.

SEÑOR PORTILLO.- Soy integrante de la Mesa Directiva desde hace muchos años y en breve dejaré la Dirección.

Quisiera resaltar una cuestión bien importante. Este año se cumplieron veintiún años del convenio laboral entre UTE y AUTE. Dicho convenio regula toda la actividad vinculada con las relaciones laborales en la empresa. En marzo del año próximo se discutirá nuevamente el convenio laboral en el que está contenido todo lo relativo a beneficios, derechos y obligaciones, que van desde la realización de guardias gremiales cuando tenemos un conflicto para no afectar a la población -ya que se trata de un servicio público importante- hasta por las becas para hijos de trabajadores del interior que estudian en Montevideo. Es decir que este es un convenio laboral bien amplio, ya que abarca todos los conceptos por los cuales se cobra, como la compensación por mayor horario, y las formas de pago de determinadas actividades laborales. Repito que el convenio laboral no tiene un día sino que rige hace veintiún años -fue firmado en 1992- y que lo hemos renovado con los distintos Directorios. En el mes de marzo volveremos a ponerlo sobre la mesa. Por lo tanto, en UTE la representatividad de los trabajadores se da a través de AUTE y del convenio laboral.

En la discusión de la reestructura se plantearon posiciones altamente corporativas. Nosotros quisimos poner una mira más elevada que los problemas puntuales que puede ocasionar una reestructura en una empresa tan grande. Posiblemente, ello llevó a que surgieran reclamos de trabajadores que entienden que solamente ellos han de ser contemplados o que no fueron contemplados.

Hace muchos años que discutimos algunos temas como, por ejemplo, que UTE no puede pagar según los estudios de la persona sino por la tarea que realiza el trabajador. Eso es muy doloroso para algunos compañeros profesionales. UTE no paga por ser ingeniero de la NASA sino por hacer la tarea que corresponde. Esa incomprensión ha llevado, en parte, a la conformación de esta clase de organizaciones. Entendemos que tienen total libertad de asociarse, y no tenemos ninguna duda de eso. Simplemente, queremos reafirmar que los representantes de los trabajadores son los que estos eligen en las elecciones del sindicato. Además, es AUTE la que tiene un convenio con UTE en el que acordó las relaciones laborales. Me parecía importante hacer esta aclaración.

SEÑOR ALEMÁN.- Quiero referirme al mismo punto que mi compañero.

Cuando discutíamos la reestructura y hablábamos de gestión y buen funcionamiento, no en una empresa pública sino en una privada, yo siempre ponía el mismo ejemplo, aunque sea medio grosero. Supongamos que en el "Gallito Luis" aparece un aviso solicitando un portero. Se presenta una persona, la empresa la toma y, luego, se entera de que es ingeniero. ¿Cómo le va a pagar la empresa? Le va a pagar como portero, no como ingeniero, porque de lo contrario se genera una inequidad interna y una pérdida de rentabilidad.

Entonces, planteamos que hay que reconocer a los profesionales, pero a aquellos que ejerzan su profesión. Como bien dijo el señor Portillo, gracias a la posibilidad de estar en UTE muchos compañeros han podido avanzar en sus estudios y recibirse. Sin embargo, hay que tener en cuenta si su tarea tiene que ver con la profesión que ejerce, y no pagarle solo por tener el título. Si queremos defender las empresas públicas y las empresas privadas debemos tener claro que ningún inversor va a pagar por los estudios que tenga la persona en lugar de hacerlo por el trabajo que realiza.

Por otra parte, en cuanto a la validación, entiendo que debe haber un reconocimiento del sindicato, de AUTE. Nosotros no reconocemos a Aprom porque, como dijo el señor Portillo, surgió con el argumento de la discusión de una reestructura. Cuando se discute una reestructura, tanto nosotros como UTE tomamos como base fundamental el análisis de la gestión por competencia. ¿Qué significa? Que las personas deben tener la competencia necesaria para desarrollar la tarea. Hasta hoy, si el señor Portillo, por ejemplo, que es ingeniero, y yo, que no lo soy, somos Jefes y realizamos la misma tarea, a él le pagan muchísimo más que a mí. La única gran diferencia es que él se recibió y yo no, porque los requerimientos y conocimientos necesarios para cubrir ese cargo son los mismos.

SEÑOR PUIG.- Saludamos a los compañeros de AUTE.

Cuando nos visitó la delegación de Aprom, manifesté -y lo sigo sosteniendo- que no me corresponde analizar el relacionamiento interno entre los trabajadores. Eso es competencia de los trabajadores de UTE. Del mismo modo, es su potestad la forma en que se desarrolló la reestructura.

No tengo ninguna duda de que la organización representativa de los trabajadores de UTE es AUTE. Es más: me parece que en el país no existe ninguna duda al respecto. No la existe en el movimiento sindical, donde AUTE es uno de los referentes fundamentales, no de ahora sino de décadas, de toda la historia, ya que ha sido uno de los constructores de su unidad.

Por otra parte, me parece que es laudatoria de la situación la forma en que desarrollan la elección de la Dirección los miles de trabajadores de UTE, que reconocen a AUTE como su organización más representativa.

Insisto en que no voy a hacer ninguna referencia al problema interno, a la reestructura y demás, porque no conozco a fondo estos temas y porque no corresponde que desde la Comisión se planteen. Sí digo que no cabe ninguna duda, y la delegación de Aprom que nos visitó lo reconoce en un pasaje de su exposición -ustedes podrán leerlo en la versión taquigráfica-, de que la organización más representativa es AUTE. Por tanto, cuando el Parlamento o cualquier institución de este país quiera conocer la opinión de los trabajadores de UTE, el interlocutor será AUTE.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión les agradece que hayan concurrido para darnos su visión de la situación. Han aportado elementos muy esclarecedores con respecto a la relación con los profesionales, independientemente de la organización que ustedes mencionaban. Nosotros tampoco vamos a cuestionar si es legítima o no porque,

como decía el señor Diputado Puig, no nos corresponde. Sí les manifestamos que todavía nos queda pendiente la reunión con el Directorio de UTE.

Nuevamente les agradecemos su presencia.

(Se retiran de Sala integrantes de la Agrupación de Funcionarios de UTE, AUTE)

SEÑOR ABDALA.- Entre los temas que tenemos pendientes, quisiera traer a colación el que se vincula con las denuncias formuladas recientemente por el sindicato del Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente en esta Comisión. Me consta que el señor Ministro está muy interesado en venir para dar su posición al respecto; ya ha hecho algunas manifestaciones públicas sobre el tema. También sé que estamos en días complicados, cerca del receso, pero sería bueno poder recibirlo antes de fin de año.

La semana que viene la tenemos completa pero presumo que la Comisión podrá funcionar, en forma extraordinaria, antes de fin de año.

Obviamente, habría que hablar con el señor Ministro para que nos diga qué día puede concurrir. Creo que esperar hasta marzo es demasiado; otra opción sería sesionar en febrero del próximo año.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se harán las coordinaciones necesarias para recibir al señor Ministro.

Se levanta la reunión.

≠